

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
NIVEL SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
HUARAL, UGEL N° 10 - 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

**Mg. FERMIN WALTER BONIFAZ BARRIENTOS
Mg. GRACIELA DORA BONIFAZ BARRIENTOS**

ASESOR:

Dr. MIGDONIO EPIQUIEN CHANCAHUANA

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

Con el mayor cariño para nuestra madre Eustolia que del cielo nos guía y para Papá Leoncio por su apoyo y compañía de todos los días y a nuestros hermanos.

Walter y Graciela

Agradecimientos

A Dios por sus bendiciones y a nuestra familia por las consideraciones en todos estos años de esfuerzo.

Mi eterno agradecimiento a las autoridades, Maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Presentación

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de educación, escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede en Lima norte, para elaborar la tesis para optar el grado de Doctor En Educación, presentamos el trabajo de investigación denominado “Clima organizacional y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas de Huaral, UGEL N° 10 - 2013”

El estudio está compuesto por cuatro capítulos:

Capítulo I presenta el Problema de Investigación.

Capítulo II, expone el Marco Teórico

Capítulo III, presenta el Marco Metodológico

Capítulo IV, expone Resultados

Conclusiones y Sugerencias

Referencias bibliográficas

Anexos

Esperamos señores miembros del jurado que esta investigación se ajusta a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Los autores.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumen	xi
Introducción	xii
 CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	 15
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del Problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Justificación	20
1.4. Limitaciones	23
1.5. Antecedentes	27
1.6. Objetivos	29
1.6.1. Objetivo General	29
1.6.2. Objetivos Específicos.	30
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	 31
2.1. Clima organizacional	32
2.1.1. Concepto de clima organizacional	32
2.1.2. Dimensiones de clima organizacional	35
2.1.3. Fundamentación teórica	39
2.1.4. La evaluación del clima organizacional.	45
2.2. Bases teóricas del Desempeño Docente	46
2.2.1. Definiciones del desempeño docente	46

2.2.2. Fundamentos teóricos del Desempeño Docente	48
2.2.3. Dimensiones del desempeño docente	50
2.2.4. Modelos de desempeño docente	51
2.2.5. Áreas de desempeño docente	54
2.2.6. Funciones de los Docentes	60
2.3. Definición de términos básicos	64
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	66
3.1. Hipótesis	67
3.1.1. Hipótesis general	67
3.1.2. Hipótesis específicas	67
3.2. Variables.	68
3.2.1. Definición conceptual	68
3.2.2. Definición operacional	69
3.3. Metodología	71
3.3.1. Tipo de investigación	71
3.3.2. Diseño de investigación	72
3.4. Población y muestra	73
3.5. Método de Investigación	75
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	76
3.7. Métodos de análisis de datos.	80
IV. RESULTADOS	82
4.1. Descripción	83
4.2. Discusión	120
CONCLUSIONES	122
SUGERENCIAS	124
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	125
ANEXOS	132
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable Clima Organizacional	
Anexo 3. Instrumento de medición de la variable Desempeño Docente	
Anexo 4. Base de datos	

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variable Clima Organizacional	70
Tabla 2. Operacionalización variable desempeño docente	71
Tabla 3. Población de estudio	73
Tabla 4. Descripción de la muestra de estudio	75
Tabla 5. Análisis de ítems del instrumento para clima organizacional	77
Tabla 6. Coeficiente de fiabilidad del cuestionario de clima organizacional	78
Tabla 7. Análisis de ítems de desempeño docente	79
Tabla 8. Coeficiente de fiabilidad del cuestionario de Desempeño Docente	80
Tabla 9. Estadísticas de la variable clima organizacional y sus Dimensiones	83
Tabla 10. Clasificación de los resultados de la variable Clima Organizacional	85
Tabla 11. Clasificación de los resultados de la dimensión Autonomía	86
Tabla 12. Clasificación de los resultados de la dimensión Cohesión	87
Tabla 13. Clasificación de los resultados de la dimensión Confianza	88
Tabla 14. Clasificación de los resultados de la dimensión Presión	89
Tabla 15. Clasificación de los resultados de la dimensión Apoyo	90
Tabla 16. Clasificación de los resultados de la dimensión Reconocimiento	91
Tabla 17. Clasificación de los resultados de la dimensión Equidad	92
Tabla 18. Clasificación de los resultados de la dimensión Innovación	93
Tabla 19. Estadísticas de la variable Desempeño Docente y sus dimensiones	94
Tabla 20. Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las variables de estudio	96
Tabla 21. Clasificación de los resultados de la variable Desempeño Docente	97
Tabla 22. Clasificación de los resultados de la dimensión Personal	98
Tabla 23. Clasificación de los resultados de la dimensión Pedagógico	99
Tabla 24. Clasificación de los resultados de la dimensión Institucional	100
Tabla 25. Relación entre clima Organizacional y Desempeño Docente	101
Tabla 26. Relación entre Autonomía y Desempeño Docente	104

Tabla 27. Relación entre Cohesión y Desempeño Docente	106
Tabla 28. Relación entre Confianza y Desempeño docente	108
Tabla 29. Relación entre Presión y Desempeño Docente	110
Tabla 30. Relación entre Apoyo y Desempeño Docente	112
Tabla 31. Relación entre Reconocimiento y Desempeño Docente	114
Tabla 32. Relación entre Equidad y Desempeño Docente	116
Tabla 33. Relación entre Innovación y Desempeño Docente	118

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de las puntuaciones promedio de las dimensiones y la variable Clima Organizacional	84
Figura 2. Clasificación de los resultados de la variable Clima Organizacional	85
Figura 3. Clasificación de los resultados de la dimensión Autonomía	86
Figura 4. Clasificación de los resultados de la dimensión Cohesión	87
Figura 5. Clasificación de los resultados de la dimensión Confianza	88
Figura 6. Clasificación de los resultados de la dimensión Presión	89
Figura 7. Clasificación de los resultados de la dimensión Apoyo	90
Figura 8. Clasificación de los resultados de la dimensión Reconocimiento	91
Figura 9. Clasificación de los resultados de la dimensión Equidad	92
Figura 10. Clasificación de los resultados de la dimensión Innovación	93
Figura 11. Distribución de las puntuaciones promedio de las dimensiones y la variable Desempeño Docente	94
Figura 12. Clasificación de los resultados de la variable Desempeño Docente	97
Figura 13. Clasificación de los resultados de la dimensión Personal	98
Figura 14. Clasificación de los resultados de la dimensión Pedagógico	99
Figura 15. Clasificación de los resultados de dimensión Institucional	100

Resumen

El estudio planteó el objetivo de: Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL N°10 de Huaral.

La población estuvo constituida por 363 docentes activos y la muestra de 187, obtenida por muestreo estratificado simple, pertenecientes a doce instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL N°10 de Huaral, El Diseño correspondiente es no experimental, transeccional, descriptivo-correlacional. Se aplicaron dos encuestas: la primera de clima organizacional y desempeño docente.

Los resultados encontrados indicaron que en las instituciones educativas del nivel de secundaria de la UGEL N° 10 de Huaral, el clima organizacional según la percepción de los docentes encuestados se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundarias de la UGEL N°10 de Huaral-2013. En la tabla 25, el coeficiente de correlación es de $r=0,676^{**}$, con una $p=0.000$ ($p < .05$), significancia al nivel de 0,000 menor al nivel previsto de 0,05, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmándose que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente; es decir mayor clima organizacional mayor desempeño docente

Palabras Claves: El clima organizacional y desempeño docente

ABSTRACT

The study raised the following objectives: To establish the relationship between organizational climate and teacher performance in educational institutions of secondary education of UGELs Huaral No. 10.

The population consisted of 363 active teachers and the sample of 187, obtained by simple stratified sampling, belonging to twelve educational institutions of secondary education of UGELs Huaral No. 10, The corresponding design is not experimental, transactional, descriptive-correlational. We applied two surveys: the first of organizational climate and teacher performance.

The results indicated that in the educational institutions of secondary level UGELs Huaral No.10, organizational climate as perceived by teachers surveyed were significantly related to teacher performance in secondary level educational institutions of UGELs N 10 of Huaral-2013. In Table 25, the correlation coefficient $r = 0.676^{**}$, with $p = 0.000$ ($p < .05$) 0.000 significance at the target level lower than 0.05, with which rejects null hypothesis and accept the alternative hypothesis, asserting that there is a significant relationship between organizational climate and teacher performance, ie higher performance greater organizational climate teaching

Key Words: Organizational climate and teacher

Resumo

O estudo levantou os seguintes objetivos: estabelecer a relação entre clima organizacional e desempenho dos professores em instituições educacionais de ensino médio de UGELs Huaral No. 10.

A população foi composta por 363 professores ativos e da amostra de 187, obtidos por amostragem estratificada simples, pertencentes a doze instituições educacionais de ensino médio de UGELs Huaral No. 10, o projeto correspondente não é experimental, transaccional, descritivo correlacional. Nós aplicamos duas pesquisas: a primeira de clima organizacional e desempenho dos professores.

Os resultados indicaram que, nas instituições de ensino de nível secundário UGELs Huaral No.10, clima organizacional percebido pelos professores pesquisados foram significativamente relacionados com o desempenho do professor em instituições de ensino de nível secundário de UGELs N 10 de Huaral de 2013. Na Tabela 25, o coeficiente de correlação $r = 0,676^{**}$, com $p = 0,000$ ($p < 0,05$) 0,000 significância no nível alvo inferior a 0,05, sendo que rejeita hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa, afirmando que existe uma relação significativa entre o clima organizacional eo desempenho do professor, ou seja, maior desempenho maior do ensino de clima organizacional

Palavras-chave: clima organizacional e de desempenho de professor

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL N°10 de Huaral” se considera que la variable clima organizacional es de gran importancia en el desarrollo de todas las Instituciones Educativas que anhelan el logro de la calidad educativa, por otro lado, el desempeño docente es otra variable importante para toda organización competitiva que busca lograr una mayor productividad y mejora en el servicio que ofrece por medio de estrategias internas. La presente investigación, da a conocer las relaciones entre las variables estudiadas, las cuales se presentan en detalle, en las secciones correspondientes.

Con este objetivo se pretende buscar evidencia de cómo se encuentran relacionadas estas dos variables, tema de suma importancia en vista que constituye un elemento necesario para conseguir la formación integral y a su vez para generar un clima laboral propicio y constructivo que conlleve al esfuerzo conjunto y solidario para el mejoramiento continuo de la educación.

Cuando hablamos de clima organizacional, nos referimos a la percepción que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización lo que generalmente permite realizar un conjunto de acciones con el fin de cumplir sus funciones en diversos ámbitos. De allí su importancia dentro de la Educación, el desempeño docente tiene que ser óptimo y responder a las exigencias y demandas del momento actual.

El estudio se desarrolló siguiendo las bases estructurales de la investigación descriptiva correlacional, cuya aplicación facilitó el cálculo de frecuencias estadísticas para el análisis y presentación de los resultados. Durante la investigación se aplicó el instrumento del cuestionario, dirigido a docentes. Asimismo, este estudio es relevante porque las conclusiones a la que lleguemos permitirán a las instituciones educativas, planificar acciones concretas orientadas a mejorar el clima organizacional y optimizar el desempeño docente en las instituciones educativas de Huaral.

El informe de esta investigación se presenta en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Contempla el planteamiento del problema, la formulación del objetivo general y de los objetivos específicos, limitaciones, justificaciones y antecedentes.

Capítulo II: Lo constituye el marco teórico conformado por las bases teóricas y legales que hace referencia a temas relacionados con las variables de estudio, para lo cual se hizo la revisión bibliográfica respectiva y se contempló el aporte de otras investigaciones.

Capítulo III: Lo conforma el marco metodológico integrado por el diseño del estudio, el tipo de estudio, la técnica e instrumentos de recolección de datos, y la técnica de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo IV: Contiene la presentación de los resultados de la investigación, además se ha incluido la contrastación de las hipótesis correspondientes. En esta sección se incluye la discusión de los resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias a las que se ha llegado en este estudio, las referencias bibliográficas y los anexos. Se espera que el presente estudio motive a continuar con esta línea de investigación, necesaria para mejorar el servicio educativo que se brinda en las instituciones educativas.